

Mag RH

Actualités statutaires

p. 2-3

Jurisprudences

p. 4-5

Question écrite

p. 5

Focus

p. 6-7-8

FAQ

p. 9

Votre CDG & Vous

p. 10

N°26 – Juin 2026



La gestion du temps de travail des agents publics titulaires d'un mandat électif local

Actualités statutaires

Augmentation du SMIC au 1^{er} juin 2026 et versement d'une indemnité différentielle

SMIC	Indemnité différentielle
12,31 €/h (Soit 1 867,02 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires)	Versement aux agents publics rémunérés sur la base des indices majorés 366 à 379 (inclus)

Entrée en vigueur : le 1^{er} juin 2026

[Arrêté du 22 mai 2026](#)

Congé supplémentaire de naissance

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a instauré **un congé supplémentaire de naissance**, accordé de droit aux parents, venant s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi qu'au congé d'adoption.

Le décret n°2026-427 du 30 mai 2026 en précise les modalités de mise en œuvre :

- **Durée** : 1 ou 2 mois, le congé de 2 mois peut être fractionné en deux périodes d'un mois ;
- **Délai** : le congé doit débuter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant, sur demande formulée au moins 1 mois à l'avance (*délai réduit à 15 jours si le congé fait suite à un congé de paternité, d'accueil ou d'adoption*) ;
- **Rémunération** : 70% du traitement le premier mois, 60% le second.

Entrée en vigueur : Le décret s'applique aux demandes présentées à compter du 1^{er} juin, pour un congé prenant effet à partir du 1^{er} juillet 2026. L'agent parent d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026, ou dont la naissance était présumée intervenir après cette date, peut bénéficier du dispositif à compter du 1^{er} juillet 2026 s'il n'a pu en faire usage du fait de son entrée en vigueur différée. Le délai de 9 mois court alors à compter du 1^{er} juillet 2026.

[Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026](#)

Cumul d'activités : pérennisation de la conduite de transports scolaires comme activité accessoire

Face à la pénurie de conducteurs de transports scolaires, les agents publics peuvent, sur autorisation préalable de leur employeur, cumuler leur emploi public avec une activité accessoire de conduite d'un véhicule affecté aux transports scolaires.

Expérimental depuis 2022, ce dispositif est désormais pérennisé.

L'activité est exercée dans le respect des règles **relatives aux activités accessoires soumises à autorisation**.

Entrée en vigueur : le 29 mai 2026

[Décret n° 2026-409 du 26 mai 2026](#)

Revalorisation temporaire des indemnités kilométriques

Un arrêté du 29 mai 2026 majore temporairement le taux des indemnités kilométriques applicables **aux déplacements réalisés entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2026**.

- Pour l'utilisation d'une automobile :

Véhicule	Jusqu'à 2000 kms	2001 à 10000 kms	Après 10001 kms
5 CV et moins	0,33 €	0,41 €	0,24 €
De 6 CV à 7 CV	0,42 €	0,53 €	0,31 €
8 CV et plus	0,46 €	0,56 €	0,33 €

- Pour l'utilisation d'un autre véhicule à moteur :

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm³) : **0,16€**
Vélototeur et autres véhicules à moteur : **0,13€**

Aucune délibération n'est nécessaire pour appliquer ces nouveaux taux.

Entrée en vigueur : Le 1^{er} juin 2026

[Arrêté du 29 mai 2026](#)

Coût du carburant : mesures transitoires préconisées pour les employeurs publics

Face à la hausse du coût du carburant, le Gouvernement recommande aux employeurs publics d'**adapter temporairement l'organisation du travail** (télétravail, covoiturage, limitation des déplacements).

Il les invite également à informer leurs agents de l'existence d'une indemnité carburant de **100 euros**, versée par l'Etat, sous certaines conditions.

[Circulaire du 5 mai 2026](#)
[Décret n° 2026-333 du 30 avril 2026](#)
[Décret n° 2026-417 du 28 mai 2026](#)
[Arrêté du 28 mai 2026](#)

Arrêts de travail : encadrement des durées de prescription et d'indemnisation

Publiés au JORF, 3 décrets viennent réformer le régime des arrêts de travail, tant dans leur prescription que dans leur indemnisation.

Le décret n° 2026-498 instaure un plafonnement de la durée des arrêts de travail pouvant être prescrite par les médecins, chirurgiens-dentistes et sage-femmes : la première prescription ne pourra excéder **31 jours**, tandis que les prolongations seront limitées à **62 jours**.

Entrée en vigueur : le 1^{er} septembre 2026

Le décret n° 2026-499 fixe à **3 mois** la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à partir de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical. Ce texte supprime par ailleurs la durée maximale d'arrêt de travail que pouvait prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse.

Entrée en vigueur : le 1^{er} septembre 2026

Le décret n° 2026-501 plafonne à **4 ans** la durée maximale de versement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Entrée en vigueur : les dispositions sont applicables aux indemnités journalières versées aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 1^{er} janvier 2027.

[Décret n°2026-498 du 12 juin 2026](#)
[Décret n°2026-499 du 12 juin 2026](#)
[Décret n°2026-501 du 12 juin 2026](#)

Haute fonction publique : transposition de la réforme pour la FPT

5 décrets publiés au JORF du 12 juin 2026 transposent pour la FPT la réforme de la Haute fonction publique initiée en 2021 pour l'Etat.

La réforme s'articule autour de deux volets :

- **Alignement du statut des administrateurs territoriaux sur celui des administrateurs de l'Etat.**

La dénomination des grades composant le cadre d'emplois, le nombre d'échelons et les durées d'échelons sont harmonisés avec ceux des administrateurs de l'Etat.

La **grille indiciaire** est également calquée sur celle de l'Etat.

Un **régime transitoire** organise le reclassement de administrateurs au 1^{er} juillet 2026.

[Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026](#)
[Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026](#)

- **Réforme des dispositions applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics assimilés**

La durée maximale du détachement sur emploi fonctionnel est fixée à **6 ans** (*5 ans auparavant*), s'alignant ainsi sur la durée du mandat de l'élu.

Pour les emplois fonctionnels de direction des communes de 40 000 habitants ou moins, la carrière est redéfinie avec **une nouvelle grille indiciaire**.

Pour les emplois dits « **supérieurs** » (DGS de communes de plus de 40 000 habitants, département, région, etc.), la carrière s'aligne sur celle des administrateurs territoriaux. Ces emplois sont répartis en 4 niveaux pour la détermination de la rémunération.

Le régime indemnitaire est modifié, les agents sont désormais éligibles au **RIFSEEP** (suppression de la prime de responsabilité et de la NBI).

[Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026](#)
[Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026](#)
[Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026](#)

Entrée en vigueur : le 1^{er} juillet 2026

Jurisprudences

Inaptitude physique

-
Un fonctionnaire ne peut être mis à la retraite d'office pour invalidité qu'après épuisement des droits à congés de maladie

Une fonctionnaire a été recrutée pour occuper un emploi à temps partiel thérapeutique au sein d'une collectivité.

Le conseil médical a rendu un avis concluant à son inaptitude totale et définitive à l'exercice de ses fonctions. Une période de préparation au reclassement a alors été mise en place, puis prolongée de trois mois, sans qu'aucun reclassement ne puisse intervenir à son issue.

L'agente a ensuite été placée en disponibilité d'office à titre conservatoire avec maintien d'un demi-traitement. Par la suite, un arrêté de l'autorité territoriale l'a admise à la retraite pour invalidité et radiée des cadres.

Le juge des référés ayant rejeté sa demande de suspension de cet arrêté, l'agente s'est pourvue en cassation.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en dehors du cas où l'inaptitude de l'agent résulte d'une infirmité ou d'une maladie incurable, un fonctionnaire inapte à titre définitif à l'exercice de ses fonctions ne peut être mis à la retraite d'office pour invalidité qu'après épuisement de ses droits à congés pour raison de santé (article 30 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003).

Il précise que cette règle s'applique y compris dans l'hypothèse où l'agent n'a pas sollicité le placement en congé de maladie ou n'en a pas effectivement bénéficié.

Constatant qu'à la date de son admission à la retraite pour invalidité le 1^{er} octobre 2025, l'agente n'avait pas épuisé ses droits à congés de maladie, le Conseil d'Etat a annulé l'ordonnance rendue par le tribunal, suspendu l'arrêté et a enjoint la collectivité de replacer l'agent en position de disponibilité d'office avec maintien d'un demi-traitement, dans l'attente que sa situation soit réexaminée.

CE, 17 avril 2026, n° 510737

Limite d'âge

-
Absence de préavis et droit au paiement des services faits dans le cadre du licenciement

Un médecin retraité a conclu avec une collectivité un CDD d'une durée d'un an tacitement renouvelable, dans le cadre d'un cumul emploi-retraite.

Le DGS de la commune a mis un terme à son engagement contractuel au motif de l'atteinte de la limite d'âge légal d'emploi et l'agent n'a pas été rémunéré pour les vacances effectuées après le dépassement de cette limite d'âge.

Le juge administratif rappelle que la commune a pu, à bon droit, mettre un terme à l'engagement contractuel de l'agent, alors âgé de 74 ans, qui avait dépassé la limite d'âge applicable dans la fonction publique et le secteur public.

Toutefois, les sommes dues à cet agent au titre du service fait lui demeurent acquises malgré l'irrégularité de sa situation d'emploi consécutive à son maintien en activité au-delà de la survenance de cette limite d'âge, sans que la commune puisse se prévaloir de la rupture de son lien avec l'agent depuis qu'il a atteint l'âge de 67 ans.

Le juge précise également qu'aucune disposition n'impose le respect d'un délai de préavis en cas de radiation pour survenance de la limite d'âge, celle-ci entraînant de plein droit la rupture du lien avec le service. Aucune indemnisation ne peut être accordée à ce titre.

CAA Paris, 2^{ème} chambre, 25 février 2026, n° 24PA04741

Jurisprudences

CDIsation
-
La décision de non-renouvellement d'un CDD doit être uniquement justifiée par l'intérêt du service

Un agent contractuel recruté par une commune depuis 2018 sur 13 contrats successifs s'est vu notifier le non-renouvellement de son contrat au terme de près de 6 ans, seuil lui ouvrant droit à la CDIsation.

La commune justifiait sa décision par le fait que l'agent ne donnait plus satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

L'agent a saisi le Tribunal administratif d'une demande d'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat.

Le juge administratif rappelle qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler que pour un motif tiré de l'intérêt du service.

Le TA considère que les éléments invoqués par la collectivité ne permettent pas de démontrer que l'agent ne donnait plus satisfaction dans l'exercice de ses fonctions. Le non-renouvellement n'étant pas justifié par l'intérêt du service, la décision est annulée.

TA de Guadeloupe, 30 janvier 2026, n° 2400172

Question écrite

Question :

Quelles mesures le Gouvernement compte-t-il prendre pour assouplir la voie de promotion interne afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?

Réponse :

Le Gouvernement a souhaité entreprendre une réforme de la promotion interne dans la fonction publique territoriale, traduite par l'adoption du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023, qui vise à élargir les possibilités offertes aux employeurs de promouvoir.

La promotion interne permet à un fonctionnaire d'accéder à un corps ou un cadre d'emplois supérieur. Elle vient en principe en complément du recrutement de droit commun, le concours. Elle est contingentée et limitée par des quotas, dans des conditions définies par les statuts particuliers.

Avant l'entrée en vigueur de ce décret, un fonctionnaire territorial ne pouvait être promu, au titre d'une année, que si trois recrutements avaient été opérés selon d'autres voies (concours, détachement, mutation ou intégration directe). C'était la règle dite du « 1 pour 3 ».

Afin d'en atténuer les effets indésirables, le Gouvernement a donc décidé d'assouplir les règles de ce contingentement dans la fonction publique territoriale. Le nombre exigé de recrutements externes nécessaires pour générer une promotion interne a ainsi été réduit à deux, au lieu de trois. Par ailleurs, les conditions requises pour déclencher les clauses de sauvegarde ont été allégées. Ainsi, lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins deux ans (contre quatre ans auparavant), un fonctionnaire pourra être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement est intervenu. De plus, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées pourra être calculé en appliquant la règle du « 1 pour 2 » à 8% de l'effectif du cadre d'emplois (contre 5% auparavant) lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé.

Entrée en vigueur le 1er janvier 2024, cette réforme a généré une augmentation moyenne de 50% des taux de promotion interne, notamment dans les centres de gestion qui exercent leur mission au profit des communes comptant un effectif réduit d'agents.

Par ailleurs, la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a instauré un plan de requalification des secrétaires généraux de mairie exerçant en catégorie C dans les communes de moins de 2 000 habitants. Ce dispositif temporaire, applicable jusqu'au 31 décembre 2027 permet aux agentes et aux agents concernés, sous réserve d'un exercice de cette fonction depuis au moins quatre années, d'être promus en catégorie B sans application de quotas.

Par ces deux réformes, le Gouvernement a assoupli les critères statutaires pour faciliter les déroulements de carrière et la gestion des agents par les employeurs locaux.

Réponse à la question écrite n° 9933 publiée au JO Assemblée nationale du 26 mai 2026

La gestion du temps de travail de l'agent public titulaire d'un mandat électif local

Tout agent public territorial peut exercer **un mandat électif local** tout en poursuivant son activité professionnelle.

Plusieurs aménagements de son temps de travail lui permettent de concilier l'exercice de ses fonctions avec celui de son mandat.

[La loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) vient créer **un véritable statut de l'élu local** au sein du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et préciser les modalités d'exercice des mandats locaux.



Lorsque l'agent souhaite se consacrer entièrement à son mandat et cesser temporairement d'exercer ses fonctions, il peut bénéficier de plusieurs dispositifs (détachement, disponibilité, congé sans rémunération). Toutefois, ces cas ne sont pas traités dans ce focus, qui ne traite que des agents en activité.

La possibilité de recourir au temps partiel

❖ [Les fonctionnaires](#)

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir **un service à temps partiel**, qui ne peut être inférieur au mi-temps ([l'article L. 612-1 du Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\)](#)).

Néanmoins, il n'existe pas de règle spécifique lorsque le temps partiel est sollicité pour l'exercice d'un mandat électif: il s'agit d'un temps partiel discrétionnaire, accordé sur autorisation et **sous réserve des nécessités de service**.

❖ [Les agents contractuels](#)

A défaut de dispositions spécifiques en matière de mandat électif, **les agents contractuels** peuvent également solliciter une autorisation d'exercer leurs fonctions à temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ([article 21 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#)).

Les autorisations d'absence

❖ [Les autorisations d'absence pour l'exercice du mandat](#)

Des autorisations d'absence sont accordées de droit, aux agents publics titulaires d'un mandat, membres **des organes délibérants des collectivités et des EPCI concernés** (conseil municipal, départemental,

régional, communautés de communes, communautés d'agglomération, etc.).

L'employeur est ainsi tenu de laisser à tout agent membre d'une de ces assemblées locales, **le temps nécessaire pour se rendre et participer** ([articles L. 2123-1](#), [L. 4135-1](#) ou [L. 3123-1](#) du CGCT notamment) :

- Aux séances plénières de ce conseil ;
- Aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par délibération ;
- Aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune (syndicats, communautés, métropoles, SEM, sociétés publiques locales) ;
- Aux réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où il a été désigné ou élu pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.

[La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025](#) a **étendu** ces autorisations aux cas suivants :

- Aux réunions organisées par les EPCI à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsque l'agent a été désigné pour y représenter la commune ;
- Aux fêtes légales (8 mai, 11 novembre, etc.) et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
- Aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

Pour bénéficier d'une telle autorisation, l'agent doit informer son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, **de la date et de la durée de la ou des absences envisagées** ([article R. 2123-1 du CGCT](#)).

❖ [Les absences exceptionnelles](#)

Depuis la loi n° 2025-1249 portant création d'un statut de l'élu local, une procédure d'absence exceptionnelle est ouverte aux maires et aux adjoints **en cas de situation de crise ou de situation exceptionnelle**.



Les modalités seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

Le crédit d'heures

❖ Les modalités d'application

Indépendamment des autorisations d'absence, les fonctionnaires ou agents contractuels titulaires d'un mandat local ont un droit au bénéfice de **crédits d'heures**.

Ces crédits d'heures permettent aux agents de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent ([article L. 2123-2 du CGCT](#)).

En cas de travail à temps partiel ou d'exercice d'un emploi à temps non complet, le crédit d'heures est réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

La demande de crédit d'heures doit préciser **la date et la durée de l'absence envisagée** ainsi que **la durée du crédit d'heures** à laquelle il a encore droit au titre du trimestre en cours.

L'employeur doit être informé par écrit au moins **3 jours** avant l'absence ([article R. 2123-3 du CGCT](#)).

Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel et est fixé par référence à la durée hebdomadaire légale du travail (**35 heures**).

Les heures non utilisées pendant un trimestre ne sont pas reportables.

❖ Les quotas par mandat

Mandat municipal (article L. 2123-2 du CGFP)			
Fonction	Seuil démographique (commune)	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Maire	≥ 10 000 habitants	4 fois	140 h
	< 10 000 habitants	3,5 fois	122,5 h
Adjoint au maire	≥ 30 000 habitants	4 fois	140 h
	10 000 à 29 999 habitants	3,5 fois	122,5 h
	< 10 000 habitants	2 fois	70 h
Conseiller municipal	≥ 100 000 habitants	2 fois	70 h
	30 000 à 99 999 habitants	1 fois	35 h
	10 000 à 29 999 habitants	60 %	21 h
	3 500 à 9 999 habitants	30 %	10,5 h
	< 3 500 habitants	30 %	10,5 h

Mandat départemental (article L. 3123-2 du CGFP)		
Fonction	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Président	4 fois	140 h
Vice-président	4 fois	140 h
Conseiller départemental	3 fois	105 h

Mandat régional (article L. 4135-2 du CGFP)		
Fonction	Durée (réf 35h)	Crédit d'heures
Président	4 fois	140 h
Vice-président	4 fois	140 h
Conseiller régional	3 fois	105 h

❖ La majoration du crédit d'heures

Le crédit d'heures peut être majoré par les conseils municipaux lorsque la commune remplit les critères ouvrant droit à la majoration des indemnités de fonctions ([article L. 2123-4](#) et [L. 2123-22 du CGCT](#)).

La majoration de la durée du crédit d'heures ne peut dépasser 30 % par élu ([article R. 2123-8 du CGCT](#) et [Rép. Min., JO Sénat, 10 mai 2012, n° 22275](#)).

Les garanties communes accordées pour les autorisations d'absence et le crédit d'heures

Si l'employeur est tenu d'accorder des autorisations d'absence demandées par l'agent ainsi qu'un crédit d'heures, **il n'est pas obligé de rémunérer ces périodes d'absence comme temps de travail**.

Ce temps d'absence est en revanche assimilé à **une durée de travail effective** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté ([article L. 2123-7 du CGCT](#)).

Le temps d'absence ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail pour une année civile ([article L. 2123-5](#) et [R. 2123-10](#) du CGCT).

Aucune modification de la durée et des horaires de travail prévus par le contrat de travail ne peut, en outre, être effectuée en raison des absences intervenues à ce titre.

! Les élus ne bénéficiant pas d'indemnité de fonction (notamment les conseillers municipaux) peuvent se voir compenser leurs pertes de revenus par la collectivité, **dans la limite de 100 heures par élu et par an**, et à hauteur maximale du double de la valeur horaire du SMIC.

Le congé de formation des élus

Indépendamment des autorisations d'absence et du crédit d'heures, les élus municipaux, départementaux, régionaux et des EPCI, s'ils ont la qualité d'agent public, peuvent solliciter de la part de leur employeur **un congé pour bénéficiaire d'actions de formation** (articles [L. 2123-13](#), [L. 3123-11](#) et [L. 4135-11](#) du CGCT).

La loi du 22 décembre 2025 est venue majorer ce congé de 18 à **24 jours** par élu, pour toute la durée du mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'il détient. Ce congé est **renouvelable** en cas de réélection.

L'élu doit présenter sa demande à son employeur, par écrit, au moins **30 jours** à l'avance.

La demande doit préciser **la date et la durée de l'absence envisagée** ainsi que l'organisme responsable du stage ou de la session de formation.

L'employeur accuse réception de cette demande. A défaut de réponse expresse notifiée au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début du stage ou de la session de formation, le congé est réputé accordé ([article R. 2123-19 du CGCT](#)).

Le bénéfice du congé de formation est par principe **de droit** pour suivre un stage ou une session de formation dispensée par un organisme agréé pour la formation des élus. Il peut, cependant, être refusé si les nécessités du fonctionnement du service s'y opposent ([article R. 2123-20 du CGCT](#)).

Le droit à la formation **étant un droit** individuel, l'élu peut librement choisir l'organisme de formation du moment que celui-ci a reçu un agrément délivré par le ministère de l'intérieur ([article L. 2123-16 du CGCT](#) et [Rép. Min., 2 février 2010, n°59293](#)).

L'élu peut obtenir le remboursement de ses pertes de revenus liées à une formation en lien avec l'exercice de son mandat, dans la limite de **21 jours** par mandat et de 1,5 fois la valeur horaire du SMIC par heure de formation, sur présentation d'un justificatif ([article L. 2123-14](#)).

L'agent élu local doit justifier auprès de sa collectivité qu'il a subi une diminution de revenu du fait de l'exercice de son droit à la formation ([article R.2123-14 du CGCT](#)).

La convention précisant les mesures destinées à faciliter l'exercice du mandat

L'employeur d'un élu local peut également conclure avec la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont l'élu est membre **une convention** qui

précise les mesures destinées à faciliter, au-delà des obligations prévues par la législation, l'exercice du mandat local ([article L. 1621-6 du CGCT](#)).

L'employeur ayant conclu cette convention peut se voir attribuer le label « **employeur partenaire de la démocratie locale** », dans des conditions fixées par décret (qui n'est pas encore paru).

Ce décret déterminera notamment les critères d'attribution du label (taux de présence des élus locaux, nombre d'heures d'autorisation d'absence sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, conditions de disponibilité pour formation).

Des conventions-cadres pourront être conclues entre l'employeur et les associations représentatives d'élus locaux. Les conventions conclues entre les collectivités et l'employeur ne pourront prévoir des mesures moins favorables que celles prévues dans la convention-cadre.

Les entretiens liés à l'exercice du mandat

❖ [L'entretien individuel annuel](#)

L'agent titulaire d'un mandat local bénéficie **d'un entretien individuel** avec son employeur au début de son mandat, puis une fois par année civile ([articles L. 2123-1](#), [L. 3123-1](#) et [L. 4135-1 du CGCT](#)).

Cet entretien :

- Porte sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de son emploi,
- Permet la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat,
- Comporte des informations sur le droit individuel à la formation dont les élus bénéficient.

Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

❖ [L'entretien professionnel](#)

L'entretien professionnel annuel doit également porter sur les mesures destinées à **faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives**.

Cet entretien permet la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par ces agents ([article L. 521-6 du CGFP](#)).

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Foire aux questions

Le mandat électif d'un agent public le dispense-t-il de son devoir de réserve ?

Réponse : NON

L'exercice d'un mandat électif peut avoir un impact sur les droits et obligations des agents publics, notamment **le devoir de réserve** qui impose aux agents publics de manifester leurs opinions avec retenue et de faire preuve de modération dans leurs expressions.

En effet, le Conseil d'Etat a pu considérer que « *si les fonctionnaires ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils restent tenus envers leur administration* » ([CE, 10 mars 1971, n°78156](#)).

Cette solution s'applique, par extension, durant l'exercice du mandat lui-même.

Quel est l'impact d'un mandat électif sur les droits et obligations des agents publics ?

Réponse :

Les agents bénéficiaires d'autorisations spéciales ou de crédit d'heures sont en position d'activité et conservent les droits attachés à cette position.

Certains droits sont pleinement maintenus :

- La carrière de l'agent ne peut être affectée par les votes ou opinions exprimés durant le mandat (article L. 111-2 du CGFP) ;
- La protection fonctionnelle continue de s'appliquer (articles L. 134-1 et suivants du CGFP) ;
- Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques (article L. 131-1 du CGFP).

Par ailleurs, il est interdit à tout employeur de prendre en considération des absences accordées au titre des autorisations d'absence et du crédit d'heures ([articles L. 2123-8 et suivant du CGCT](#)) :

- Pour motiver une décision de licenciement, de déclassement professionnel ou une sanction disciplinaire → une telle décision sera annulée par le juge et donnera lieu au versement de dommages et intérêts au profit de l'agent élu ; sa réintégration ou son reclassement dans son emploi sera de droit ;
- Pour prendre des décisions en matière d'embauche, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux.

Réponse : OUI

[L'article L. 323-6 du Code de la sécurité sociale](#) prévoit expressément que les élus locaux peuvent poursuivre l'exercice de leur mandat pendant un arrêt de travail, sous réserve de **l'accord formel de leur médecin prescripteur** ([QE n°14374, JO Sénat, 1^{er} octobre 2020](#)).

Les aptitudes requises pour siéger en conseil municipal ne sont en effet pas nécessairement les mêmes que celles exigées par une activité professionnelle.

Pendant longtemps, le formulaire CERFA d'arrêt de travail ne comportait aucune case dédiée pour matérialiser cet accord, exposant certains élus à des demandes de remboursement d'indemnités journalières par leur CPAM.

Le CERFA a désormais été révisé pour intégrer une case spécifique et une notice explicative à destination du médecin prescripteur ([QE n°4825, JO Assemblée Nationale, 9 septembre 2025](#)).

Un agent public titulaire d'un mandat électif local peut-il continuer à exercer son mandat pendant un arrêt maladie ?



Les Rendez-vous de l'actualité statutaire

Les équipes du @CDG33 continuent la route en juin, aux côtés du @CNFPT.

Nous aurons le plaisir de retrouver les services RH des collectivités et établissements lors de la dernière matinée d'actualité statutaire :

📍 le lundi 29 juin à Saint-Émilion

Au programme :

- Un décryptage clair et concret des dernières évolutions législatives et réglementaires,
- Un focus sur les élections professionnelles de décembre
- Des échanges avec nos experts,
- L'occasion de partager entre pairs sur vos pratiques.

Permanences sur le territoire

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde (CDG 33) continue les permanences sur le département en confirmant sa volonté de vous proposer un accompagnement de proximité.

Ouvertes aux secrétaires généraux de mairie, DGS, DRH ainsi qu'aux élus, ces rencontres permettent d'aborder des problématiques spécifiques en matière de gestion des ressources humaines ou en lien avec l'actualité des collectivités territoriales.

Nous vous proposons des rendez-vous de 30 minutes sur inscription préalable et des conseils personnalisés et échanges individuels avec les experts du CDG 33

Nous vous invitons, dès à présent, à vous inscrire de **septembre à décembre 2026** en sélectionnant la date et le lieu de votre choix :

[Judi 24 septembre 2026 de 9 h à 12 h - Audenge](#)

[Mardi 13 octobre 2026 de 9 h à 12 h – St André de Cubzac](#)

[Judi 26 novembre 2026 de 9 h à 12 h00 – Langon](#)

[Judi 26 novembre 2026 de 14 h à 17 h00 – Cadillac sur Garonne](#)

[Mardi 15 décembre 2026 de 9 h à 12 h – St Aubin de Médoc](#)

@ En ligne ce mois-ci

- [Mise à jour de la note d'information mutualisé relative au Contrat d'Engagement Educatif](#)
- [Mise à jour de la note d'information mutualisé relative au Supplément Familial de Traitement](#)
- [Mise à jour de la note d'information mutualisé relative à l'indemnité de fin de contrat](#)
- [Mise à jour de la note d'information mutualisé relative au référent déontologue de l' élu local](#)

Calendriers

- [Calendrier prévisionnel des réunions de la CAP et de la CCP 2026](#)
- [Calendrier prévisionnel des réunions du CST et de la FSSSCT 2026](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

@ Retrouvez-nous en un clic

[Actualités](#)



[Linkedin](#)



[Agenda](#)

